



Original Article

신규치과위생사의 현실충격에 영향 요인

민희홍¹, 이혜진²

¹대전보건대학교 치위생학과

²호원대학교 치위생학과

Factors influencing the reality shock of new dental hygienists

Hee-Hong Min¹, Hye-Jin Lee²

¹Department of Dental Hygiene, Daejeon Health University

²Department of Dental Hygiene, Howon University

Corresponding Author: Hye-Jin Lee, Department of Dental Hygiene, Howon University, 64, Howondae 3-gil, Impi-myeon, Gunsan-si, Jeonlabuk-do, 54058, Korea. Tel: +82-63-450-7770, Fax: +82-63-450-7779, E-mail: qorrha12@daum.net

ABSTRACT

Objectives: This study aimed to assess the effects of positive psychological capital, social support, and workplace learning on reality shock among new dental hygienists. **Methods:** A total of 180 new dental hygienists were enrolled in this study and completed self-report questionnaires with questions on participant characteristics, positive psychological capital, social support, workplace learning and reality shock. Data were analyzed using the t-test, ANOVA, stepwise multiple regression, and Pearson's correlation coefficients using PASW Statistics 26.0. **Results:** The mean scores for positive psychological capital, social support, workplace learning, and reality shock were 3.45, 3.70, 3.21, and 3.07, respectively. All three factors were observed to affect reality shock among new dental hygienists (positive psychological capital: $\beta = -0.298$, $p < 0.001$; social support: $\beta = -0.379$, $p < 0.001$; workplace learning: $\beta = -0.150$, $p < 0.05$). Their total contribution to explaining reality shock was 45.1%. **Conclusions:** These results suggest that positive psychological capital, social support, and workplace learning should be considered when developing interventions to alleviate the reality shock experienced by new dental hygienists.

Key Words: New dental hygienist, Positive psychological capital, Reality shock, Social support, Workplace learning

색인: 신규치과위생사, 긍정심리자본, 현실충격, 사회적 지지, 일터학습

서론

치과병·의원의 인력 중 63% 이상을 차지하는 주요 인력인 치과위생사는 치과의료서비스에 영향을 미쳐 양질의 의료서비스 제공과 병원관리 측면에서 치과위생사의 인력관리에 대한 중요성이 강조되고 있다[1]. 그럼에도 불구하고 2020년 기준 면허 치과위생사 수는 82,784명으로 2010년보다 약 2배 증가하였으나, 요양기관에 근무하는 치과위생사 수는 46,303명으로 약 55.9%에 그치고 있다[2]. 또한 치과위생사의 평균 이직률도 27.4%로 보건의료직종 중 3위로 높아 치과위생사의 이직률을 낮추기 위한 노력이 필요하다[2]. 특히 임상현장에서 근무한지 1년 미만의 신규치과위생사의 이직은 교육과 관련된 경제적 손실, 인력수급 비용 지출, 재직자의 업무량 증가 등 조직에 부정적 영향을 줄 수 있어 이 탈 방지를 위한 인적자원 관리가 중요하다.

신규치과위생사가 임상현장에서 경험하는 문제 중 하나로 현실충격이 있다. 현실충격이란 학교에서의 배움과 임상현장에서의 괴리와 불일치로 인해 나타나는 가치의 혼란과 역할갈등에 대한 사회적, 신체적, 감정적 반응을 말한다[3]. 이러한 현실충격은 불안과 공포, 대인관계에 대

한 두려움 및 적대감을 야기하고 충돌, 위축, 부조화 등의 부정적인 영향을 미친다[3,4]. 이로 인해 현실충격은 피로감 및 과도한 에너지 소모를 유발하며 직무에 몰입하지 못하고, 사기저하, 직무불만족을 초래하여 결국 소진과 이직을 유도하는 요인으로 작용한다[3,4]. 따라서 신규치과 위생사의 현실충격을 완화하는 것은 매우 중요하다. McLeroy 등[5]은 개인 행동변화에 영향을 미치는 요인에 관해 개인, 조직, 사회적 등 다양한 요인이 영향을 미치며 이들의 상호작용을 고려해야 한다고 하였다. 이에 신규치과위생사의 현실충격을 경감시켜 병원에 적응을 돕기 위해 개인적 요인으로 긍정심리자본을, 대인관계 요인으로 사회적 지지를, 조직적 요인으로 일터학습을 선정하여[6] 이들이 신규치과위생사의 현실충격에 미치는 영향을 알아보려 한다.

긍정심리자본은 자기효능감, 희망, 회복력, 낙관주의 이 네 가지를 통합하는 상위개념으로 직무만족 및 성과와 연관되어 측정, 개발될 수 있는 심리적 역량이다[7,8]. 이러한 긍정심리자본은 현실충격에 영향을 미치며 병원적응과정을 높일 수 있는 개인적 요인으로 작용할 수 있다[9]. 또한 긍정심리자본은 이직을 감소시키며 조직몰입과 고객지향성을 향상시켜 조직의 유효성을 강화하는 등 개인의 직무에 대한 태도에 영향을 줄 뿐만 아니라 결과적으로 조직의 변화까지 유도하므로 매우 중요하다[7-9].

현실충격의 완화에 도움이 되며 병원적응에 영향을 미치는 요인 중 하나로 사회적 지지가 있다[9,10]. 사회적 지지만 한 개인이 대인관계로부터 획득할 수 있는 모든 긍정적 자원을 의미한다[11]. 사회적 지지는 전문직 자아개념 및 자기효능감과 정적 상관을 보이며 각종 스트레스와 긴장감, 소진을 완화시키고 심리적인 적응에 도움을 주어 직무만족을 높이고 이직의도를 낮춰준다[12,13]. Kramer와 Schmalenberg[10]는 현실충격 극복 시 상사나 직장동료 멘토의 도움과 격려 없이는 충격단계에서 회복단계로 넘어갈 수 없다고 하였다. 따라서 현실충격을 완화하기 위해 대인관계적 요인인 사회적 지지를 살펴보는 것이 필요하다.

일터학습은 일터에서 일어나는 모든 형태의 학습을 일컫는 말로 개인이 일터환경과 조직 구성원간 상호작용을 통해 직무수행 시 필요한 역량을 습득하는 과정이다[14]. 임상치과위생사가 근무 중 겪는 가장 큰 어려움을 ‘기술부족 및 전문성’으로 꼽아 일터학습의 중요성이 증가하고 있다[2]. 일터학습은 조직몰입 및 직무능력을 향상시키고 이직의도와 현실충격을 낮춰 현장적응에 영향을 미칠 수 있으므로 [6,15] 일터학습이 신규치과위생사의 현실충격에 미치는 영향을 살펴 볼 필요가 있다.

이렇듯 현실충격에 영향을 주는 요인은 매우 다양하다. 하지만 신규치과위생사의 현실충격에 관한 연구는 그릿, 직무만족, 재직의도[16] 이외는 미비한 실정이다.

따라서, 본 연구는 신규치과위생사의 현실충격을 경감시킬 수 있는 방안을 모색하기 위해 긍정심리자본, 사회적 지지, 일터학습이 현실충격에 미치는 영향을 파악하여 신규치과위생사가 임상현장에서 경험하는 현실충격 감소를 위한 효과적 프로그램 개발에 기초자료를 제공하고자 한다.

연구방법

1. 연구대상

자료 수집은 2024년 2월 15일부터 2024년 4월 30일까지 전라·경기·충청·경상지역 치과 병·의원에 재직 중인 12개월 미만의 신규치과위생사를 임의 표본추출 후 자기기입식 설문을 통해 작성되었다. 대상자 수는 G*power 3.1.9.7 program으로 산정한 결과 검정력 0.95, 중간 효과크기 0.15, 예측변수 10개(현실충격, 긍정심리자본, 사회적 지지, 일터학습, 일반적 특성 6문항), 유의수준 0.05로 산정하여 산출하였을 때 최소 표본크기는 172명이었으며, 탈락률을 고려하여 180명을 연구대상으로 하였다. 본 연구는 대전보건대학교 기관생명윤리위원회 승인(IRB No: 1041490-20240214-HR-001)을 받고 연구대상자의 사전 동의 후 시행되었다.

2. 연구도구

일반적 특성 6문항, 현실충격 26문항, 긍정심리자본 18문항, 사회적 지지 8문항, 일터학습 20문항으로 구성하였다.

1) 현실충격(Reality shock)

현실충격을 측정하기 위해 Yun[3]이 개발한 도구를 사용하여 측정하였다. 이 도구는 3개의 차원과 5개의 하위요인으로 구성되었으며, 가치관 관련에 ‘현실 실망감’, 관계 관련에 ‘지지 부족’, 업무관련에 ‘자신감 결여’, ‘업무 압도감’, ‘과도한 책임감’으로 구성되었다. 각 문항은 5점 리커트 척도를 사용하여 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점으로 점수가 높을수록 현실충격이 큰 것을 의미한다. Yun[3]의 연구에서 신뢰

도는 0.93이었고, 본 연구에서는 0.950 였다.

2) 긍정심리자본(Psychological capital)

긍정심리자본은 Luthans 등[8]이 개발하고, Lim[17]이 번역한 도구를 사용하였다. 도구는 낙관주의, 복원력, 자기효능감, 희망 등 4개 영역의 하부요인으로 구성되었고 각 문항은 5점 리커트 척도로, 1점인 ‘전혀 그렇지 않다’에서 5점인 ‘매우 그렇다’로 구성되어 점수가 높을수록 긍정심리자본 수준이 높음을 의미한다. 본 도구의 신뢰도는 Lim[17]의 연구에서 회복탄력성 0.913, 낙관주의 0.838, 자기효능감 0.930, 희망 0.885 이었고, 본 연구에서는 0.938이었다.

3) 사회적 지지(Social support)

Peeters 등[11]이 개발하고 Kim[18]이 수정·보완한 도구를 사용하여 측정하였다. 본 도구는 2개 하위영역인 상사지지 4문항, 동료지지 4개 문항으로 구성되었으며 각 문항은 5점 리커트 척도로, 1점인 ‘전혀 그렇지 않다’에서 5점인 ‘매우 그렇다’로 구성되어 점수가 높을수록 대상자가 지각한 사회적 지지 수준이 높음을 의미한다. Kim[18]의 연구에서 본 도구의 신뢰도는 상사지지 0.821, 동료지지 0.767이었고 본 연구에서는 0.932이었다.

4) 일터학습(Workplace learning)

일터 학습은 Rowden[14]이 개발하고 Lim[19]이 수정 보완한 도구를 사용하였다. 총 20문항으로 형식적 학습, 우연적 학습, 무형식적 학습의 3개 하위요인으로 구성되어 있다. 각 항목은 리커트 6점 척도로 ‘동의하지 않음’ 1점에서 ‘동의함’ 6점으로 점수가 높을수록 일터 학습 정도가 높음을 의미한다. Lim[19]의 연구에서 제시된 Cronbach's α 값은 0.918이었고 본 연구에서는 0.930이었다.

3. 자료분석

자료분석은 PASW Statistics (ver. 26.0; IBM Corp., Armonk, NY, USA)을 사용하였다. 신규치과위생사의 현실충격, 긍정심리자본, 사회적 지지, 일터학습의 정도를 알아보기 위해 기술통계분석을 하였다. 일반적 특성에 따른 현실충격의 수준은 ANOVA, t-검정, 사후검정 Scheffe'로 분석하였다. 현실충격, 긍정심리자본, 사회적 지지, 일터학습 간의 상관관계는 피어슨 상관분석, 단계적 다중회귀분석을 이용하여 신규치과위생사의 현실충격에 미치는 영향요인을 분석하였다. 유의수준은 0.05로 두었다.

연구결과

1. 대상자의 현실충격, 긍정심리자본, 사회적 지지, 일터학습의 정도

신규치과위생사의 현실충격은 3.07점이었고, 긍정심리자본은 3.45점, 사회적 지지는 3.70점, 일터학습은 3.21점이었다<Table 1>.

Table 1. Degree of the variables

Variables	Item	Min	Max	Mean $\pm$ SD	Cronbach's α
Reality shock	26	1.25	5.00	3.07 $\pm$ 0.88	0.950
Positive psychological capital	18	1.00	5.00	3.45 $\pm$ 0.63	0.938
Social support	8	1.00	5.00	3.70 $\pm$ 0.81	0.932
Workplace learning	20	1.25	5.00	3.21 $\pm$ 0.72	0.930

2. 현실충격의 설문 문항 평균점수

현실충격의 문항별로 살펴보면 ‘업무 중 아무도 모르게 도망치고 싶었던 적이 있었다.’가 3.69점으로 가장 높게 나타났다. 이외 ‘치과위생사의 역할이 전문적이라고 하기에는 잡무가 많다.’가 3.65점, ‘임상 현장 내 치과위생사의 지위가 입사 전 기대했던 것보다 상대적으로 낮은 거 같다.’가 3.36점으로 높게 나타났다<Table 2>.

Table 2. Degree of reality shock

Item	Mean±SD
1. My expectations of professional dental hygienist have collapsed since I started working.	2.96±1.24
2. I'm disappointed that the image of the dental hygienist I thought was different from the reality.	3.07±1.19
3. It seems that the status of dental hygienists in the clinical field is relatively lower than expected before joining the company.	3.36±1.24
4. I feel that the rules or policies of the organization are unfair.	2.96±1.26
5. I feel skeptical about my job as a dental hygienist.	2.98±1.34
6. I view patients as part of the job rather than as people.	3.33±1.19
7. The role of a dental hygienist is difficult to say professional because there are many chores.	3.65±1.20
8. I can't stand the hospital life because of physical fatigue from tasks.	3.17±1.20
9. While working as a dental hygienist, the mental fatigue has become so severe that it is difficult to endure.	3.11±1.24
10. There was a time when I wanted to run away without anyone knowing during work.	3.07±1.23
11. There was a time when I wanted to run away without anyone knowing during work.	3.69±1.28
12. After joining the company, I was occupied with work and lost my personal life.	3.13±1.30
13. Going to work is frightening and painful for me.	2.83±1.33
14. It is difficult for me to prioritize dental hygiene work.	2.96±1.23
15. I don't think my presence helps the department.	2.64±1.23
16. I feel incompetent as a dental hygienist.	2.78±1.32
17. I'm not sure about the dental hygiene implementation I perform.	2.84±1.33
18. I feel scared of being scolded by senior dental hygienist while working.	3.29±1.36
19. I am afraid that other dental hygienists will be harmed by not being able to complete overtime.	3.29±1.35
20. I fear that my dental hygiene implementation will be detrimental to the patient.	3.16±1.34
21. I feel overwhelmed by the responsibility of the job I'm doing.	2.93±1.29
22. I have a difficult and uncomfortable relationship with my patient and guardian.	2.54±1.33

3. 일반적 특성에 따른 현실충격의 정도

일반적 특성에 따른 현실충격의 수준은 월급($p=0.046$)에서 유의한 것으로 나타났다. 월급은 '200만원 이상' 보다 '200만원 미만'에서 현실충격이 높게 나타났다<Table 3>.

Table 3. Reality shock according to general characteristics

				Unit: Mean±SD
Characteristics	Division	N	Reality shock	t/F(p)
Age (yr)	≤22	111	3.16±0.89	1.093(0.068)
	≥23	69	2.92±0.85	
Educational level	College	133	2.95±0.87	0.012(0.990)
	University	47	2.95±0.79	
Career (month)	≤4	130	2.95±0.88	-0.028(0.978)
	≥5	50	2.95±0.77	
Monthly income (KRW 10,000)	<200	26	3.22±0.94	2.012(0.046)
	≥200	154	2.85±0.85	
Working place	Dental clinic	137	2.89±0.94	-1.148(0.253)
	Dental hospital	43	2.95±0.75	
Number of dental hygienists	≤3	56	2.94±0.96	0.627(0.536)
	4-6	70	2.81±0.89	
	≥7	54	2.97±0.73	

* $p<0.05$, by the t-test for two groups and one-way ANOVA (post-test Scheffe') for three or more groups

4. 변수 간 상관관계

변수 간의 상관관계를 보면, 현실충격은 긍정심리자본($r=-0.533$), 사회적 지지($r=-0.597$), 일터학습($r=-0.502$)는 음의 상관관계가 있었다. 독립변수 간의 상관관계는 긍정심리자본과 사회적 지지($r=0.443$), 일터학습($r=0.448$)은 양의 상관관계가 있었고, 일터학습과 사회적 지지($r=0.579$)는 유의한 양의 상관관계가 있었다<Table 4>.

Table 4. Correlation of compassion

Variables	Reality shock	Positive psychological capital	Social support	Workplace learning
Reality shock	1.000			
Positive psychological capital	-0.533**	1.000		
Social support	-0.597**	0.443**	1.000	
Workplace learning	-0.502**	0.448**	0.579**	1.000

** $p<0.01$, by Pearson's correlation coefficient

5. 신규치과위생사의 현실충격에 미치는 영향

대상자의 현실충격에 영향을 미치는 요인은 일반적 특성, 긍정심리자본, 사회적 지지, 일터학습을 설명변수로, 현실충격을 종속변수로 입력하고, 회귀모형을 생성하였다. 일반적 특성에 따른 그룹 간 차이에서 유의한 차이를 보였던 월수입은 가변수(Dummy variables)로 변환하여 투입하여 단계적 다중회귀분석을 수행하였다. 예측 회귀모형은 유의한 것으로 나타나($F=50.013$, $p<0.001$) 회귀모형은 적합하였다. 다중공선성을 검정한 결과 분산팽창인자(VIF)가 1.336-1.616로 나타나 10보다 크지 않았으며 공차한계는 0.619-0.748로 0.1값 보다 커서 다중공선성의 문제는 없는 것으로 확인되었다. Durbin-Watson 검정계수는 2.109로 나타나 자기상관이 없는 것으로 확인되었고, 오차항의 독립성이 검증되었다. 연구대상자의 현실충격에 영향을 미치는 요인은 긍정심리자본($\beta=-0.298$, $p<0.001$), 사회적 지지($\beta=-0.379$, $p<0.001$), 일터학습($\beta=-0.150$, $p<0.05$)에서 유의하였고, 설명력은 45.1%이었다<Table 5>.

Table 5. Influencing factors of reality shock

Variables	B	SE	β	t	p^*	Tolerance	VIF
(constant)	6.358	1.290		21.909	<0.001		
Positive psychological capital	-0.401	1.086	-0.298	-4.655	<0.001	0.748	1.336
Social support	-0.394	1.073	-0.379	-5.392	<0.001	0.622	1.608
Workplace learning	-0.176	1.083	-0.150	-2.125	0.035	0.619	1.616
$R^2=0.460$, adj. $R^2=0.451$, $F=50.013$, $p<0.001$, DW=2.019							

*by stepwise multiple regression analysis at $\alpha=0.05$

총괄 및 고안

본 연구는 신규치과위생사를 대상으로 긍정심리자본, 사회적 지지, 일터학습, 현실충격의 정도를 알아보고 현실충격에 영향을 미치는 요인을 규명하고자 시도되었다. 본 연구결과를 바탕으로 신규치과위생사의 현실충격을 감소시키기 위한 프로그램 개발 시 기초자료로 제공하고자 한다.

본 연구에서 신규치과위생사의 현실충격은 5점 만점에 3.07점이었다. Lee와 Lee[20]가 동일한 도구를 사용하여 신규간호사를 대상으로 한 연구에서는 3.25점으로 본 연구의 현실충격이 더 낮았다. 하지만 신규치과위생사를 대상으로 현실충격을 더 강조한 전환충격을 연구한 Kim과 Moon[16]의 연구결과에서 2.85점, 신규간호사를 대상으로 한 Song 등[21]에서는 2.87점으로 본 연구의 현실충격이 높아 낮추기 위한 노력이 필요하다. 신규치과위생사의 현실충격은 학생에서 치과위생사로 전환되는 시기에 학교에서의 배움과 임상현장의 괴리와 불일치로 인해 나타나는 것으로 역할갈등이나 가치관의 혼란 등 부정적 감정을 말한다[3]. 본 연구의 대상자가 인식한 현실충격에 대한 구체적 내용을 살펴보면 때 ‘업무 중 아무도 모르게 도망치고 싶었던 적이 있었다.’가 3.69점으로 가장 높아 현실충격이 이직, 직무만족 저하로 연결될 수 있음을 확인하

였다[3,4]. 그리고 ‘치과위생사의 역할이 전문적이라고 하기에는 잡무가 많다.’가 3.65점, ‘임상 현장 내 치과위생사의 지위가 입사 전 기대했던 것보다 상대적으로 낮은 거 같다.’가 3.36점으로 점수가 높아 열악하고 과중한 병원의 근무환경이 현실충격을 더 가중시킨다는 선행연구[20] 결과와 일치한다. 이는 학교에서 배운 전문적 지식을 활용하거나 고유의 업무를 수행하지 못하고 병원 내에서 진료 외 다양한 업무를 수행해야 할 때 더 크게 현실충격을 느끼는 것으로 보인다. 또한 Kim과 Moon[16]의 연구결과와 동일하게 급여가 200만원 이하일 때 현실충격이 더 높아 현실충격을 완화하기 위해 근무환경 개선 및 보상 등을 함께 고려하는 것이 필요하다. 이와 같이 신규치과위생사가 경험하는 현실충격은 다양하므로 의료기관에서는 개인과 조직의 다양한 상황에 적합한 중재 전략의 모색이 필요하다. Song 등[21]은 신규간호사 교육 관리 체계 가이드라인에 따라 교육프로그램을 개발하고 직무교육을 수행한 결과 신규간호사의 현실충격을 낮출 수 있다고 하였고, 특히 업무에 대한 시뮬레이션을 활용한 교육이 자신감을 높일 수 있다고 하였다. 이와 같은 결과를 근거로 신규치과위생사를 대상으로 교육 프로그램을 개발하고 운영하는 것이 필요하며 교육프로그램 구성 시 시뮬레이션 교육을 포함시키는 것이 필요하다.

본 연구에서 신규치과위생사의 현실충격에 미치는 영향을 파악하고자 단계적 다중회귀분석 실시 결과 사회적 지지, 긍정심리자본, 일터학습이 현실충격에 영향을 미치며 설명력은 45.1%였다. 그 중 사회적 지지가 제일 큰 영향을 미치는 요인으로 본 연구에서 사회적 지지는 3.70점이었다. 동일한 도구를 사용하여 신규간호사를 대상으로 한 Kim[22]의 연구에서 사회적 지지는 3.9점이었으며 본 연구와 동일하게 사회적 지지가 현실충격에 영향을 미치는 요인으로 나타났다. Kim[22]의 연구에서 신규간호사의 사회적 지지 정도는 3.7-3.9점 사이라고 하여 본 연구결과와 유사하였다. 신규치과위생사를 대상으로 동일한 도구를 사용한 사회적 지지 연구가 거의 없어 직접적인 비교는 어려웠으나 임상치과위생사를 대상으로 한 Lee와 Min[23]의 연구에서 4.04점, 신규간호사를 대상으로 한 Song 등[21]에서 4.16점으로 본 연구의 사회적 지지가 낮아 신규치과위생사의 현실충격을 낮추기 위해 사회적 지지를 높일 수 있는 방안이 필요하겠다. Lee와 Min[23]의 연구에서는 대상자가 신규치과위생사가 아닌 임상치과위생사로 연령과 경력이 사회적 지지에 영향을 주었을 것으로 생각된다. 또한 Song 등[21]의 연구에서는 신규간호사를 대상으로 1년간 교육프로그램을 운영하였고, 운영 시 교육전담간호사를 지정하여 이론 및 실습교육 뿐만 아니라 의사소통자로서 대변인의 역할을 수행하는 등 안정적 심리상태를 유지할 수 있도록 지지역할을 수행하였기 때문에 사회적 지지가 다른 연구보다 높았고 하였다. 따라서 신규치과위생사가 임상에 대한 적응력 향상 및 자신감을 가질 수 있도록 교육프로그램을 운영하는 것이 필요할 뿐만 아니라 멘토나 지도치과위생사를 지정하여 심리적 지지역할을 할 수 있는 프리셉터 제도를 운영하여 사회적 지지를 높이고 현실충격을 낮추는 노력이 필요하다.

본 연구의 긍정심리자본은 3.45점이었다. 임상치과위생사를 대상으로 한 Min[24]의 연구에서는 3.52점으로 본 연구보다 높았으나 학생을 대상으로 한 Kim 등[25]의 연구에서는 3.49점으로 본 연구와 유사하였다. 본 연구의 대상자는 임상경력이 1년 미만인 신규치과위생사로 학생과 유사하게 나온 것으로 보이며 근무경력, 월수입 등이 긍정심리자본에 영향을 미쳐 임상치과위생사에서 높게 나온 것으로 보인다[26]. 간호사를 대상으로 한 Kim과 Kim[26]의 연구에서도 신규간호사보다 경력직 간호사에서 긍정심리자본이 높게 나타났는데 이는 일의 능숙도가 업무 및 환자 돌봄에 대해 긍정적 인지에 영향을 미친 것으로 보이며 본 연구와 동일하게 현실충격과 긍정심리자본과 음의 상관관계 보였다. 긍정심리자본은 이직과 현실충격에 영향을 미치므로[7,26] 신규치과위생사의 긍정심리자본을 높일 수 있도록 훈련과 학습 등의 경험 및 근무여건, 급여 등 긍정적 영향을 줄 수 있는 자원의 제공이 필요하다.

일터학습은 6점 만점에 3.21점이었다. 치과위생사를 대상으로 한 Roh와 Ku[27]의 연구와 신규간호사를 대상으로 한 Yang[6] 두 연구 모두 6점 만점에 4.24점으로 본 연구의 일터학습보다 높았다. 두 연구 모두 대학병원과 규모가 있는 네트워크 치과 병의원에 근무하는 직원으로 대상으로 연구되어 교육프로그램을 더 많이 경험한 근무환경이 영향을 미친 것으로 보인다. 또한 Roh와 Ku[27]의 연구에서 연령, 연차, 소득이 일터학습에 유의한 영향 변수로 연차가 높은 치과위생사일수록 직장 내 다양한 학습자원을 활용할 수 있고 네트워크를 통해 원하는 지식을 쉽게 획득하고 학습할 수 있다고 하였다. 신규치과위생사가 대상인 본 연구는 경력이 일터학습에 영향을 미쳐 임상치과위생사보다 더 낮게 나타난 것으로 보인다. 본 연구에서 일터학습은 현실충격과 음의 상관관계를 보였고 Yang[6]의 연구와 일치하여 일터학습이 현실충격과 관계가 있음을 확인하였다. 또한 일터학습은 조직사회화, 대인관계에 긍정적 영향을 미치므로[6,27] 신규치과위생사의 현실충격을 완화하고 조직 적응을 높이기 위해 집체교육, 직무교육, 프리셉터 등 다양한 교육프로그램을 통해 일터학습을 제공할 필요가 있다. 더불어 치과위생사를 대상으로 한 일터학습과 현실충격에 대한 연구가 적어 추후 지속적 연구가 필요해 보인다.

이상을 종합하면 신규치과위생사의 현실충격에 영향을 미치는 요인은 일터학습, 긍정심리자본, 사회적 지지가 신규치과위생사의 현실충격을 45.1% 설명하였다. 신규치과위생사의 현실충격에 사회적 지지, 긍정심리자본, 일터학습이 미치는 영향에 대해 동일한 도구를 사용하여 규명한 연구가 없어 직접적 비교는 어려운 제한점이 있다. 또한 경기·충청·경상·전라 일부 지역의 신규치과위생사를 대상으로 조사하고 분석하여 일반화하는데 한계가 있다. 따라서 추후 동일한 도구를 이용하여 다양한 지역의 현장에 근무하는 신규치과위생사의 현실충격에 대한 지속적

연구가 필요하다. 하지만 신규치과위생사의 부적응 및 조기이직과 연관된 현실충격의 정도와 이에 영향을 미치는 요인을 확인하였으며, 이를 토대로 신규치과위생사의 현실충격을 감소시키기 위한 전략의 근거자료로 활용할 수 있다는 점에서 의의가 있다고 생각된다. 이러한 결과를 토대로 신규치과위생사의 긍정심리자본, 사회적 지지, 일터학습을 향상시켜 현실충격을 완화하는 방법으로 프리셉터 제도 도입, 교육프로그램 운영, 근무환경 개선 등을 함께 고려해야 하며 단순히 지식전달 프로그램 보다 사회적 지지를 제공할 수 있는 프로그램을 운영하는 것이 필요하다.

결론

본 연구는 신규치과위생사의 긍정심리자본, 사회적 지지, 일터학습, 현실충격의 관계를 파악하고 현실충격에 미치는 영향을 파악하여 현실충격을 완화할 수 있는 중재개발에 있어 기초자료를 제공하고자 신규치과위생사 180명을 분석하였고, 연구결과는 다음과 같다.

1. 신규치과위생사의 현실충격은 3.07점이었고, 긍정심리자본은 3.45점, 사회적 지지는 3.70점, 일터학습은 3.21점이었다.
2. 현실충격의 문항에서는 '업무 중 아무도 모르게 도망치고 싶었던 적이 있었다.'가 3.69점으로 가장 높게 나타났다.
3. 일반적 특성에 따른 현실충격의 수준은 월급에서 유의한 차이를 보였다($p < 0.05$).
4. 변수 간의 상관관계를 보면, 현실충격은 긍정심리자본($r = -0.533$), 사회적 지지($r = -0.597$), 일터학습($r = -0.502$)는 음의 상관관계가 있었다.
5. 연구대상자의 현실충격에 영향을 미치는 요인은 긍정심리자본($\beta = -0.298$, $p < 0.001$), 사회적 지지($\beta = -0.379$, $p < 0.001$), 일터학습($\beta = -0.150$, $p < 0.05$)에서 유의하였고, 설명력은 45.1%이었다.

이상의 결과, 신규치과위생사의 현실충격을 경감시키기 위해 사회적 지지, 긍정심리자본, 일터학습을 향상시키는 것이 필요하며 교육프로그램 개발 및 운영 시 치과위생사 업무에 대한 시뮬레이션을 활용한 교육과 심리적 지지역할을 할 수 있는 프리셉터 제도 도입이 반영되어야 한다. 더불어 치과위생사 직무에 대한 행·재정적 지원을 통해 근무환경을 개선한다면 신규치과위생사의 현실충격을 감소시킬 뿐 아니라 전문직 치과위생사로 성장하는데 도움이 될 것이다.

Notes

Author Contributions

Conceptualization: HH Min; Data collection: HH Min, HJ Lee; Formal analysis: HH Min; Writing-original draft: HH Min, HJ Lee; Writing-review&editing: HH Min, HJ Lee

Conflicts of Interest

The authors declared no conflicts of interest.

Funding

The research was supported by Daejeon Health University research found.

Ethical Statement

This study was approved by the Institutional Review Board (IRB) of Daejeon Health University (IRB No. 1041490-20240214-HR-001).

Data Availability

Data can be obtained from the corresponding author.

Acknowledgements

None.

References

1. Opendata HIRA. Human resource stat [Internet]. Health Insurance Review & Assessment Service[cited 2024 Dec 16]. Available from: <https://opendata.hira.or.kr/op/opc/olapHumanResourceStatInfoTab2.do>.
2. Korea Institute for health and social affairs. Measures to improve the working environment and treatment of health workforce. Sejong: Ministry of Health and Welfare; 2021: 661-77.
3. Yun HJ. Development of the reality shock scale for new graduate nurses[Doctoral dissertation]. Incheon: Inha University, 2018
4. Sin KM, Kwon JO, Kim EY. Factors associated with new graduate nurses' reality shock. J Korean Acad Nurs Adm 2014;20(3):292-301. <https://doi.org/10.1111/jkana.2014.20.3.292>
5. McLeroy KR, Bibeau D, Steckler A, Glanz K. An ecological perspective on health promotion programs. Health Educ Q 1988;15(4):351-77. <https://doi.org/10.1177/109019818801500401>
6. Yang SH. Factors affecting reality shock of new graduate nurses[master's thesis]. Busan: Inje University, 2020.
7. Luthans F. Positive organizational behavior: developing and managing psychological strengths. Acad Manag Perspect 2002;16(1):57-75. <https://doi.org/10.5465/ame.2002.6640181>
8. Luthans F, Avolio BJ, Avey JB, Norman SM. Positive psychological capital: measurement and relationship with performance and satisfaction. Pers Psychol 2007;60(3):541-72. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
9. Kwon SJ, Gang MH. Influences of job stress and positive psychological capital on turnover intention among novice nurses. J Korean Acad Nurs Adm 2021;27(3):159-68. <https://doi.org/10.1111/jkana.2021.27.3.159>
10. Kramer M, Schmalenberg C. The first job a proving ground basis for empathy development. J Nurs Adm 1977;7(1):12-20. <https://doi.org/10.1097/00005110-197701000-00009>
11. Peeters MC, Buunk BP, Schaufeli WB. Social interactions, stressful events and negative affect at work: a micro-analytic approach. Eur J Soc Psychol 1995;25(4):391-401. <https://doi.org/10.1002/ejsp.2420250404>
12. Kim MR, Seo EJ, Shin SH. The influence of the emotional labor, professional self-concept, self-efficacy & social support of emergency room nurse's burnout. Korean J Stress Res 2019;27(4):404-11. <https://doi.org/10.17547/kjsr.2019.27.4.404>
13. Orgambidez A, Almeida H. Work engagement, social support, and job satisfaction in Portuguese nursing staff: a winning combination. Appl Nurs Res 2017;36:37-41. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2017.05.012>
14. Rowden R. The role of human resource development in successful small to mid-sized manufacturing businesses: a comparative case study. Hum Resour Dev Q 1995;6(4):355-73. <https://doi.org/10.1002/hrdq.3920060405>
15. Kim JH, Chang JH. Analysis of the effectiveness of investment in human resource development on organizational commitment and intention to quit. KOSEFE 2009;18(4):29-57.
16. Kim MJ, Moon SE. Factors influencing the transition shock of dental hygienists -focusing on the new dental hygienist-. J Korean Soc Dent Hyg 2023;23(4):251-60. <https://doi.org/10.13065/jksdh.20230028>
17. Lim TH. Validation of the Korean version of positive psychological capital (K-PPC). JCD 2014;16(3):157-66.
18. Kim MY. A study on the relationship between job strain and burnout[Master's thesis]. Cheongju: Chungbuk National University, 2004.
19. Lim JW. The relationship among workplace learning, career commitment, and organizational commitment in small and midium businesses. Journal of Agricultural Education and Human Resource Development 2010;42(4):223-48. <https://doi.org/10.23840/agehrd.2010.42.4.223>
20. Lee SY, Lee JH. The effects of reality shock on turnover intention in new nurses: focused on the mediating effect of nursing professionalism and compensation equity. JLCCI 2020;20(4):677-93. <https://doi.org/10.22251/jlcci.2020.20.4.677>
21. Song EJ, Kim MS, Lee JH, Jeon MY. The influence of reality shock and educational specialist nurse's social support on organizational socialization of new nurses. J Korean Clin Nurs Res 2020;26(3):344-51. <https://doi.org/10.22650/JKCNR.2020.26.3.344>
22. Kim JH, Noh YG. Effect of nursing work environment and social support on reality shock experienced by new graduate nurses. Korean J Occup Health Nurs 2024;33(2):55-63. <https://doi.org/10.5807/kjohn.2024.33.2.55>
23. Lee HJ, Min HH. The influence of resilience of clinical dental hygienists. J Korean Soc Dent Hyg 2023;23(3):175-81. <https://doi.org/10.13065/jksdh.20230019>

24. Min HH. Influences of organizational commitment, positive psychological capital on job embeddedness of clinical dental hygienists. *J Korean Acad Oral Health* 2021;45(3):156-60. <https://doi.org/10.11149/jkaoh.2021.45.3.156>
25. Kim HM, Byun JE, Kim CH. Factors influencing positive psychological capital of dental hygiene students. *J Korean Soc Dent Hyg* 2024;24(2):187-95. <https://doi.org/10.13065/jksdh.20240019>
26. Kim SY, Kim SH. The effect of new nurse's reality shock, workplace bullying, and positive psychological capital on turnover intention. *JKNR* 2023;7(2):55-70. <https://doi.org/10.34089/jknr.2023.7.2.55>
27. Roh EJ, Ku EJ. Differences in workplace-learning according to age, experience, salary and education in five Korea-network dental hospitals/clinics. *Korean J Clin Dent Hyg* 2016;4(2):41-8.